

Филиппченков Виталий Владимирович

аспирант

Филиппченкова Светлана Игоревна

д-р психол. наук, доцент, доцент

ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет»

г. Тверь, Тверская область

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ИНЖЕНЕРА: КОНФИГУРАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ

Аннотация: в статье рассматриваются психологические аспекты формирования и развития управленческого потенциала инженера-руководителя и конструируется психологическая структура его профессионально важных качеств.

Ключевые слова: управленческая деятельность, управленческий потенциал, профессионально важные качества инженера-руководителя.

Актуальность исследования структуры управленческого потенциала современного инженера-руководителя в психологии труда и психологии менеджмента обусловлена тем, что в текущих социально-экономических реалиях и глобальной трансформации в сфере производства грамотное управление выступает одним из определяющих факторов результативности и производительности предприятия инженерно-технического профиля. Эффективность работы многих современных предприятий в значительной мере является результатом управления руководителей, их креативностью, лидерскими качествами, целеустремленностью, инициативностью, коммуникативными и организаторскими способностями, организационной лояльностью, развитым самоконтролем. Многие индивидуально-личностные качества современного инженера-руководителя играют важную роль в осуществлении грамотного и эффективного управления.

Исследование направлено на изучение профессионально важных качеств и особенностей управленческого потенциала инженерных кадров с целью по-

строения психологической модели профессионала-руководителя в технологической производственной сфере. Формирование управленческого потенциала инженера-руководителя способствует его эффективному профессиональному развитию. Такие профессионально важные качества инженеров-руководителей, как волевые качества, ответственность, рефлексивность, лидерские способности, коммуникативные и организаторские склонности, творческий потенциал, личностные факторы принятия управленческих решений, стиль управленческой деятельности и стратегии деловой коммуникации лежат в основе формирования управленческого потенциала руководителя в технологической производственной сфере.

В широком смысле потенциал личности – это способность к развитию, к раскрытию, с одной стороны, и к приумножению (себя), своих внутренних ресурсов, с другой стороны. Такой содержательный, семантический контекст термина «личностный потенциал» задает перспективу дескрипирования личности в социально изменяющихся условиях, позволяет выверить координаты личности в социальной траектории. Д.А. Леонтьев дескрипировал потенциал личности так: «Личностный потенциал – это интегральная системная характеристика индивидуально-психологических особенностей личности, лежащая в основе способности личности исходить из устойчивых внутренних критериев и ориентиров в своей жизнедеятельности и сохранять стабильность смысловых ориентаций и эффективность деятельности на фоне давлений и изменяющихся внешних условий. Это способность личности проявлять себя в качестве личности, выступать автономным саморегулируемым субъектом активности, оказывающим целенаправленные изменения во внешнем мире и сочетающим устойчивость к воздействию внешних обстоятельств и гибкое реагирование на изменения внешней и внутренней ситуации» [5, с. 8].

Управленческая деятельность – это деятельность руководителя по определению цели и задачи управления, обработке информации, выработке и принятию решения, исполнителями которого будут отдельные сотрудники или коллектив в целом. Это совокупность действий руководителя или работников ап-

парата управления по отношению к человеку или коллективу, являющемуся объектом управления [2]. Управленческую деятельность можно представить как процесс координирования и целенаправленной интеграции деятельности других людей на обеспечение эффективности и результативности деятельности организации. Для описания сути управленческой работы полезно также использовать известные подходы к этой деятельности с позиций определения функций и процессов управления, систем и способов управления в различных ситуациях, необходимых навыков управленческой деятельности [3; 4].

Управленческий потенциал идентифицируется нами как интегральная (субъектная, когнитивная, поведенческая) способность и холистическая установка к самоизменению субъекта труда. Управленческий потенциал руководителя организации как субъекта труда складывается из определенной структуры личностных и профессионально важных качеств руководителя, его управленческой концепции, которая проявляется в стиле руководства коллективом и стратегиях деловой коммуникации, которые реализует руководитель во взаимодействии с подчиненными. Совокупность субъектных, индивидуально-личностных и профессионально важных качеств руководителя лежит в основе его личностного потенциала.

В психологии труда и психологии менеджмента понятие личности раскрывается и дополняется через одну из ее фундаментальных категорий – «субъект деятельности», активный и сознательный участник взаимодействия с объектами внешней среды, действующий согласно фрейму запланированного результата [1]. В психологии труда на первый план для исследователя выступают психические процессы, состояния и свойства, которые проявляются, формируются и развиваются в трудовой деятельности. В психологии труда принято считать, что человек в трудовой деятельности способен проявить свой личностный потенциал наиболее полно в том случае, если налицо совпадение требований труда и уровень сформированности необходимых для данной профессии индивидуально-психологических особенностей [6].

В современных психологии труда и психологии менеджмента выделяется ряд специфических признаков, которые формируют семантическое поле субъекта труда: самопонимание и самоотношение к трудовой деятельности как социально ценной и значимой для человека; осознание и принятие существующих в трудовой деятельности норм и правил поведения на рабочем месте; осознание и принятие существующих в трудовой деятельности особенностей осуществления действий и операций, регламентированных официальными трудовыми документами; осознание и умелое владение орудиями труда, которые применяются в трудовой деятельности; осознание и позитивное отношение к отдельным коллегам, трудовому коллективу в целом, умение эффективно разрешать конфликтные ситуации в межличностных отношениях на рабочем месте.

Психология труда верифицирует ряд специфических компонентов субъекта труда: психологические регуляторы труда, к которым относят опыт, знания, навыки, умения, а также ценностные ориентиры, мотивы, склонности, самооценка; функциональное состояние в процессе труда (работоспособность, активность, самочувствие, настроение, трудоспособность, профессиональный стресс, утомление, эмоциональное выгорание, утомляемость, монотония); профессионально важные качества как индивидуально-психологические и личностные свойства субъекта труда, способности, склонности, социально-демографические характеристики.

Исследование проводится на методической базе лаборатории психодиагностики кафедры психологии, истории и философии Тверского государственного технического университета, в которой осуществлен подбор психодиагностических методик для проведения эмпирического исследования. Психодиагностический инструментарий исследования: методика диагностики рефлексивности А.В. Карпова; личностные факторы принятия решений ЛФР-25 Т.В. Корниловой; методика «Творческий потенциал»; методика определения коммуникативных и организаторских склонностей КОС-2; методика «Лидерский потенциал»; методика «16-ти факторный личностный опросник Кеттелла» (форма А); методика «Стили Управления», а также методы статистической об-

работки данных: критерий Фишера, критерий Стьюдента, критерий Манна-Уитни, факторный анализ; полученные эмпирические данные подвергаются статистическому анализу с использованием программы «SPSS-21». Эмпирическую базу исследования составляет руководящий состав ООО «КСК» («Ключевые системы и компоненты») (60 мужчин – начальники отделов и управлений в возрасте от 33 до 47 лет, средний опыт руководящей деятельности – 10,4 года).

В исследовании осуществляется профессиографический анализ трудовой деятельности и конструируется эмпирическая модель профессионала – руководителя в технологической производственной сфере. Разработанная психологическая модель профессионала-руководителя включает в себя структуру профессионально-важных качеств действующих инженеров-руководителей и содержит структурограмму профессионально важных качеств как графическое отображение личностного потенциала руководителей в технологической производственной сфере.

Проводится изучение особенностей и выявление специфики управленческой деятельности руководителя современной технологической производственной организации, психологических механизмов формирования управленческого потенциала руководителя как субъекта труда, осуществленном профессиографическом анализе их управленческой деятельности, выявлении доминирующих профессионально-важных качеств и создании авторской трудограммы и психограммы, а также разработке и апробации психологической модели эффективного профессионала-руководителя в технической производственной сфере.

Результаты исследования будут внедрены в профессиональную деятельность психологов ООО «КСК», разрабатываются практические рекомендации по психологическому профессиональному отбору кандидатов на руководящие должности, мониторингу индивидуально-психологических особенностей руководителей. Осуществляется разработка практических рекомендаций по оптимизации управленческой деятельности действующим руководителям-инженерам в технологической производственной сфере, а также апробируется программа

психологического тренинга по формированию управленческого потенциала инженера-руководителя.

Список литературы

1. Брушлинский А.В. Психология субъекта / А.В. Брушлинский. – СПб.: Алетейя, 2003. – 272 с. – EDN QXFSRZ

2. Гринберг А.С. Информационные технологии управления / А.С. Гринберг, Н.Н. Горбачев, А.С. Бондаренко. – М.: Юнити-Дана, 2004. – 479 с.

3. Деркачёва Л.В. Психологические аспекты принятия управленческих решений в напряжённых ситуациях / Л.В. Деркачёва // Сборники конференций НИЦ Социосфера. – 2011. – №22. – С. 274–282. – EDN OOWEZZ

4. Друкер П.Ф. Эффективный руководитель / П.Ф. Друкер. – М.: Вильямс, 2008. – 224 с.

5. Личностный потенциал: структура и диагностика / под ред. Д.А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2011. – 675 с.

6. Маркова Е.В. Психология труда: учебник для бакалавров / А.В. Карпов, Е.В. Конева, Е.В. Маркова; под ред. А.В. Карпова. – М.: Юрайт, 2011. – 350 с.